

Rancangan Program Workshop 'Goal-Setting'; Saran bagi Pelaksanaan Sistem Pengelolaan Kinerja yang Efektif di PT. SCF"

Rosmaryanti Sumaryo, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20344077&lokasi=lokal>

Abstrak

Sebagai perusahaan yang berusaha untuk bertahan menghadapi berbagai perubahan baik perubahan di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan yang kita ketahui sangat pesat, PT. SCF bersepakat untuk meningkatkan kinerja perusahaannya dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia yang 'up to date' salah satunya adalah menerapkan sistem pengelolaan kinerja (performance management system) dengan pendekatan MBS (manajemen berdasarkan sasaran). Pelaksanaan Sistem Pengelolaan Kinerja (SPK) di PT. SCP yang baru memasuki periode ke2 (1,5 tahun) ini masih dirasa kurang efektif. Perusahaan masih berada dalam taraf pembelajaran dan pembiasaan antara lain dengan melakukan sosialisasi atas konsep ini. Diharapkan setelah tahun ketiga (2005) perusahaan dapat memasuki taraf pematapan. Dari ketiga tahap pelaksanaan SPK yang terdiri dari tahap perencanaan kinerja (performance planning), tahap bimbingan (day-to-day coaching) dan tahap penilaian kinerja (performance appraisal), tahapan perencanaan kinerja merupakan tahapan yang paling kritis karena sebagaimana dikatakan oleh Bacal (1999). Selain merupakan tahapan paling awal dari satu periode pelaksanaan yang tentunya sangat mempengaruhi tahapan-tahapan selanjutnya, dalam perencanaan kinerja, seluruh karyawan (level manajerial maupun pelaksana) dituntut untuk mampu menetapkan sasaran individu yang terkait dengan sasaran perusahaan Melalui proses menurunkan (cascading), sasaran perusahaan (RKAP) diturunkan menjadi sasaran divisi/unit / area (RKAS) dan sasaran individu. Untuk itu dituntut suatu ketrampilan agar dapat menulis sasaran ~ sasaran (goals) dengan jelas sehingga dapat dijadikan arah dan patokan baik bagi karyawan (bawahan) yang bersangkutan maupun bagi atasannya. Sasaran yang jelas hanya mungkin dicapai jika ditulis dengan mengacu pada konsep SMART yaitu Spesific (spesifik), Measureable (dapat diukur), Accurare (berada dalam ruang lingkup langsung jawabnya}, Realistis (yakini dapat dicapai) dan Time bound (menunjukkan satu periode waktu tertentu). Ketrampilan sebagaimana diungkapkan oleh banyak ahli dapat diperoleh melalui pelatihan namun tentunya elemen - elemen yang membangun satu pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan dan sasaran dari pelatihan itu sendiri. Untuk itulah, penulis berkeyakinan untuk meningkatkan ketrampilan karyawan PT. SCF dalam menuliskan sasaran sesuai dengan konsep SMART dapat melalui pemberian workshop atau yang dapat diistilahkan dengan workshop goal- setting. Karena keahlian timbul dari satu kebiasaan. maka sebaiknya workshop tidak hanya diberikan satu kali. Diharapkan dengan semakin trampilnya para karyawan dalam menuliskan sasaran-sasaran kerja maka semakin mudah proses pencapaian sasaran itu. Karyawan mengetahui dengan jelas apa yang dituntut darinya dan para alasan dapat lebih mudah memantau, membimbing dan memberikan penilaian kinerja.